

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dal **TROFEO FORESTI A.S.D.** (di seguito la Società), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 d.lgs. 39/2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dall'ACI sport. Esso ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI e le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI nonché le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*

### Articolo 1

#### Finalità

1. Il presente Modello disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al d.lgs. 198/2006 sui licenziati, specie se minori d'età, nell'ambito della Società e recepisce le disposizioni di cui al d.lgs. 36/2021 e al d.lgs. 39/2021, nonché le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia e i Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione dettati dall'Osservatorio Permanente del CONI.
2. In particolare, il presente Modello costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui la Società e tutti i licenziati ACI sport presso la medesima sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:
  - a) la prevenzione e il controllo di ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, commissiva o anche omissiva, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche;
  - b) la promozione dei diritti dei licenziati di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati contro ogni forma di abuso, violenza, disparità di genere o qualunque altra forma di discriminazione
  - c) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i licenziati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
  - d) la consapevolezza dei licenziati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
  - e) l'individuazione e l'attuazione da parte della Società di adeguate misure, procedure e politiche di *Safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding*, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di licenziati minori;
  - f) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
  - g) l'informazione dei licenziati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
  - h) la partecipazione della Società e dei licenziati alle iniziative organizzate dall'ACI sport nell'ambito delle politiche di *Safeguarding* adottate;
  - i) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo

all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *Safeguarding* della Società.

## **Articolo 2** **Diritti e doveri**

1. Diritto fondamentale dei licenziati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei licenziati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei licenziati.
2. Il **TROFEO FORESTI A.S.D.** adotta misure per assicurare l'effettività dei diritti di cui al comma precedente e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori. Adotta, altresì, ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dei licenziati, la loro effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i licenziati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

## **Articolo 3** **Durata**

1. Il presente Modello avrà validità quadriennale.
2. La Società provvederà alla revisione o aggiornamento dello stesso ogni qual volta sia necessario al fine di recepire eventuali modifiche e/o integrazioni dei Principi fondamentali e raccomandazioni dell'osservatorio Permanente del CONI nonché eventuali modifiche e integrazioni previste della normativa e/o emanate dalla Giunta del CONI dei Principi fondamentali.

## **Articolo 4** **Destinatari**

1. Il presente Modello si applica a tutti i licenziati che svolgono attività sportiva presso la Società, nonché a tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la medesima.

## **Articolo 5** **Principi fondamentali e fattispecie di abuso violenza e discriminazione**

1. Si intendono comportamenti rilevanti ai fini del presente Modello:
  - a) l'abuso psicologico;
  - b) l'abuso fisico;
  - c) la molestia sessuale;
  - d) l'abuso sessuale;
  - e) la violenza di genere;
  - f) il bullismo e il cyberbullismo;
  - g) il nonnismo;
  - h) l'abuso di matrice religiosa;

- i) l'abuso dei mezzi di correzione;
  - j) la negligenza;
  - k) l'incuria;
  - l) altri comportamenti discriminatori.
2. A fini del precedente comma, si intendono:
- a) per "abuso psicologico", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso d'identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del licenziato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
  - b) per "abuso fisico", qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del licenziato tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un licenziato a svolgere (al fine di una migliore *performance* sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi conduttori ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di *doping*;
  - c) per "molestia sessuale", qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
  - d) per "abuso sessuale", qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un licenziato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il licenziato in condizioni e contesti non appropriati;
  - e) per "violenza di genere" tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori a quelli discriminatori in base al sesso;
  - f) per "bullismo" (o "cyberbullismo" se condotto online), qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, anche attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più licenziati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul licenziato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un licenziato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni

- fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).
- g) per “nonnismo” (c.d. “hazing”) ogni condotta che coinvolge un’iniziazione umiliante e/o pericolosa dei nuovi membri da parte dei membri veterani del medesimo gruppo;
  - h) per “abuso di matrice religiosa”, l’impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
  - i) per “abuso dei mezzi di correzione” l’oltrepassare i limiti dell’uso del potere correttivo e disciplinare spettante a un soggetto nei confronti della persona offesa, che viene dunque esercitato con modalità non adeguate o al fine di perseguire un interesse diverso da quello per il quale tale potere è conferito dall’ordinamento federale;
  - j) per “negligenza” (c.d. “negligence”), il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi licenziato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente Modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del licenziato;
  - k) per “incuria” (c.d. “neglect”), la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
  - l) per “altri comportamenti discriminatori”, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, *status* social-economico, prestazioni sportive e capacità dei conduttori, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

## Articolo 6

### Misure e procedure di *safeguarding*

1. Oltre al rispetto dei predetti principi, il **TROFEO FORESTI A.S.D.** adotta le seguenti misure di prevenzione e si impegna a:
  - a) richiedere preventivamente copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente quando instaura un rapporto di lavoro - a prescindere dalla forma - con soggetti chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con minori;
  - b) controllare la condotta di tecnici e di tutto lo *staff* anche medico a contatto con i conduttori in gara e durante gli allenamenti con specifico riferimento esemplificativamente alla separazione degli spogliatoi tra persone di sesso diverso, allo svolgimento delle visite mediche e alle sedute singole di allenamento.
  - c) prevedere specifiche politiche di prevenzione durante le trasferte in Italia e all’estero in relazione ai rapporti tra tecnici e *staff* anche medico con i conduttori con riferimento esemplificativamente alla sistemazione in hotel, agli spostamenti della scuderia e in generale ai rapporti tra conduttori e tecnici al di fuori dell’allenamento e delle singole gare;
  - d) prevedere politiche di prevenzione specifiche nel caso in cui si tratti di conduttori minori, sia durante le trasferte che durante gli allenamenti e le gare, che prevedano sempre il consenso dei genitori;
  - e) vietare che istruttori e *staff* svolgano allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari

previsti. Ottenere, in caso di sportivi minorenni, e conservare l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati;

- f) vietare che istruttori e *staff* sia in allenamento che in trasferta condividano con i conduttori bagni, spogliatoi, stanze e altri spazi comuni nel caso di conduttori minorenni, salvo accordi con i genitori;
- g) adottare un protocollo di comportamento, eventualmente anche come parte del Codice etico da adottare, per i conduttori maggiorenni e minorenni che abbia ad oggetto il rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e in generale rapporti con i conduttori del proprio e degli altri *team*;
- h) adottare un protocollo di comportamento, eventualmente anche come parte del Codice Etico, per istruttori e *staff* tecnico relativo alle modalità di allenamento che non devono mai sfociare in atti di violenza e discriminazione verso i conduttori.
- i) valutare annualmente le misure di cui al presente Modello adottate dalla Società, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le eventuali criticità riscontrate

## **Articolo 7**

### **Formazione dei lavoratori, collaboratori e volontari**

1. La Società può organizzare programmi di formazione volti a far conoscere ai propri associati e licenziati, di cui ha la gestione o la responsabilità, i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate anche in conformità a quanto indicato nei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente CONI per le politiche di Safeguarding.
2. Tutti i soggetti di cui al periodo precedente sono obbligati a partecipare agli incontri formativi organizzati dalla Società e ai corsi di aggiornamento annuali eventualmente previsti dall'ACI in materia di *safeguarding*.
3. Sono oggetto di formazione le seguenti materie: diritti e doveri di licenziati e istruttori; rapporti con i licenziati, in particolar modo se minorenni; segnali di riconoscimento di situazioni di abuso o di difficoltà psichica di cui i licenziati potrebbero essere vittima.

## **Articolo 8**

### **Accesso e uso dei locali**

1. L'accesso al circuito durante allenamenti e sessioni prova dei licenziati minori è sempre garantito a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei licenziati ovvero a loro delegati.
2. Durante le sessioni di allenamento è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente ai licenziati della Società.
3. I tecnici possono entrare negli spogliatoi dedicati ai licenziati solo per motivi strettamente connessi alla pratica sportiva.
4. Durante le sedute di allenamento miste sono garantiti spogliatoi separati per i licenziati di sesso differente.
5. Durante le sessioni di allenamento non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti

esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate minori di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

6. In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (conduttore, tecnico, dirigente, collaboratore).

#### **Articolo 9**

##### **Trasferte**

1. In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, ai tesserati dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione, con tesserati dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra il tesserato e l'accompagnatore.
2. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sui tesserati accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.
3. Durante le trasferte in cui partecipano sia tesserati di sesso maschile, sia tesserati di sesso femminile è garantita la distribuzione delle stanze in base al sesso di appartenenza e gli accompagnatori sono obbligati a vigilare sul rispetto dell'assegnazione delle stanze.

#### **Articolo 10**

##### **Supporto psicologico e psico-terapeutico**

1. La Società si impegna a mettere a disposizione dei tesserati e di tutti i lavoratori ove necessario un professionista per poter ricevere assistenza psicologica o psico-terapeutica, nel rispetto del principio di riservatezza.
2. La Società garantisce l'organizzazione e pianificazione ove necessario di incontri con professionisti in materia di disturbi alimentari negli sportivi, anche sulla base di eventuali specifiche convenzioni stipulate dall'ACI.

#### **Articolo 11**

##### **Obbligo di intervento e segnalazione**

1. Gli istruttori, i tecnici, i tesserati, i dipendenti, i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e/o gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi devono attivare senza indugio la procedura di segnalazione di cui all'art. 15 del presente Modello, informandone il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui all'art. 14.

#### **Articolo 12**

##### **Rapporti tra i soggetti coinvolti nella pratica sportiva**

1. La Società favorisce le relazioni e il confronto tra licenziati, tecnici, personale di supporto, esercenti la responsabilità genitoriale o chi si occupa della cura dei minori, anche organizzando incontri periodici di confronto allo scopo di instaurare rapporti di collaborazione rispettosi dei diritti e della dignità dei soggetti coinvolti.
2. Durante le sessioni di dialogo e confronto tra i soggetti che a diverso titolo sono coinvolti nell'attività sportiva è possibile discutere di eventi e/o di dinamiche che potrebbero risultare dannose per la salute fisica e psichica dei tesserati allo scopo di individuare soluzioni comuni.
3. Qualunque soggetto indicato nel comma primo del presente articolo può prendere l'iniziativa chiedendo la fissazione di un incontro con coloro che sono coinvolti nell'attività sportiva e individuando l'oggetto della discussione.

### **Articolo 13**

#### **Trattamento dei dati personali**

1. A tutti i licenziati (o esercenti la responsabilità genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).
2. I dati personali raccolti sono gestiti e trattati secondo i principi di liceità, correttezza, trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza.
3. In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.
4. La Società, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.
5. La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dalla Società contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati.
6. Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.
7. Ogni richiesta dell'interessato volta ad esercitare i diritti di accesso, cancellazione, rettifica, integrazione e le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali può essere inoltrata all'indirizzo e-mail [info@nmcasd.org](mailto:info@nmcasd.org).

### **Articolo 14**

### Nomina del responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

1. Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui licenziati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, d.lgs. 36/2021, la Società nomina un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica all'ACI sport al momento della richiesta o rinnovo della licenza.
2. La nomina del responsabile di cui al comma 1 è immediatamente pubblicata sulla *homepage* della Società se esistente e comunque comunicata agli associati e ai soggetti di cui si ha la gestione/rappresentanza sportiva nonché comunicata al responsabile federale delle politiche di *Safeguarding*.
3. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è nominato dal Consiglio direttivo della Società tra persone di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. essere in possesso della cittadinanza italiana;
  - b. essere in possesso del diploma di scuola media superiore;
  - c. non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno;
  - d. non aver riportato nell'ultimo decennio, salvo riabilitazione, radiazioni, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte di FSN, DSA, EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;
  - e. presentare il certificato penale del casellario giudiziale di cui all'art. 2 d.lgs. 39/2014;
  - f. saper utilizzare gli strumenti informatici di base tra cui la posta elettronica, la navigazione *web* e i *social network*;
  - g. non avere rapporti di parentela o di amicizia, con alcun membro del Consiglio Direttivo o Tecnico della Società e comunque non ricoprire ruoli direttivi nella medesima.
4. Il Responsabile dura in carica 4 anni, coincidenti con il quadriennio olimpico, e può essere riconfermato. Il possesso dei requisiti di cui al comma precedente è richiesto per tutta la durata dell'incarico.
5. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, la Società provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile.
6. La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato del Consiglio Direttivo della Società. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al *Safeguarding Officer* dell'ACI sport. La Società provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.
7. Il Responsabile è tenuto a:
  - a) vigilare sulla corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui licenziati dell'ACI sport nell'ambito della Società nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento del presente Modello e del Codice di condotta adottato;
  - b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza (c.d. *quick response*), per prevenire e contrastare nell'ambito della Società ogni forma di abuso, violenza e

- discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- c) segnalare al *Safeguarding Officer* federale eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
  - d) formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche della Società;
  - e) valutare annualmente le misure dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine di risolvere le criticità riscontrate;
  - f) partecipare all'attività formativa organizzata dall'ACI sport.

## **Articolo 15**

### **Segnalazione di comportamenti rilevanti**

1. La segnalazione può essere effettuata oralmente, rivolgendosi al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni o anche in forma anonima:
  - inoltrando una e-mail all'indirizzo marco.gatta63@gmail.com
  - facendo una chiamata al numero di cellulare 335237788.
2. Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere tempestivamente informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.
3. Il **TROFEO FORESTI A.S.D.** tutela tutti coloro che abbiano in buona fede presentato una segnalazione, tra cui:
  - i. presentato una denuncia o una segnalazione;
  - ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
  - iii. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
  - iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
  - v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*.

## **Articolo 16**

### **Gestione della segnalazione**

1. La procedura di segnalazione si compone delle seguenti fasi:
  - a. segnalazione;
  - b. registrazione della segnalazione in un apposito registro anche telematico conservato dal Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
  - c. istruttoria della segnalazione;
  - d. eventuali provvedimenti immediati, provvisori e cautelari da adottare nei confronti del segnalante e del segnalato, laddove la segnalazione appaia ragionevolmente fondata come specificato nel successivo comma 4;
  - e. risoluzione della segnalazione e comunicazione delle risultanze alla Società e, laddove ne ricorrano i presupposti, agli Organi di giustizia sportiva.
2. Dopo aver ricevuto la segnalazione, il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni è chiamato ad accertare la veridicità dei fatti riportati dal segnalante

- e ad ascoltare tutte le parti coinvolte, redigendo apposito verbale.
3. Laddove ne sussistano i presupposti, il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni deve anche comunicare la segnalazione al Responsabile federale delle politiche di *Safeguarding*.
  4. Nelle ipotesi in cui siano stati segnalati eventi estremamente gravi e sussistano evidenti prove a loro supporto, egli può adottare misure cautelari di carattere sospensivo secondo il principio di proporzionalità.

#### **Articolo 17**

##### **Sanzioni applicabili**

1. Si applica la procedura prevista dai regolamenti ACI per gli illeciti disciplinari nel caso in cui venga accertata la commissione di condotte abusive, discriminatorie e/o violente a danno di licenziati oppure dei lavoratori e dei collaboratori, informando il Responsabile federale delle politiche di *Safeguarding* ove necessario.
2. Nel caso di accertamento di illeciti disciplinari, saranno comminate le sanzioni previste dai regolamenti sportivi ACI, nonché le misure endoassociative previste dallo statuto della **Società** secondo il principio di proporzionalità.
3. Sono altresì sanzionabili coloro che hanno effettuato dolosamente una segnalazione consapevole della sua falsità e con lo scopo di ledere altri.

#### **Articolo 18**

##### **Trattamento dei dati personali del segnalante**

1. La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e il contenuto della segnalazione medesima, nel rispetto dei principi descritti nel Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e del d.Lgs. n. 196/2003.
2. I dati personali contenuti nella segnalazione verranno conservati per un periodo massimo di cinque anni decorrente dalla conclusione del procedimento volto ad accertare la veridicità della segnalazione. Dopo tale termine i dati verranno cancellati oppure resi anonimi.

#### **Articolo 19**

##### **Disposizioni finali**

1. Il presente Modello è aggiornato dall'organo direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *safeguarding* ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni dell'ACI sport.
2. Eventuali proposte di modifiche al presente Modello dovranno essere sottoposte ed approvate dal Consiglio Direttivo della Società.
3. Per quanto non esplicitamente previsto in questo Modello si rimanda alla normativa endofederale.
4. Il presente Modello, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

**CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE  
MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI  
DISCRIMINAZIONE**

## **Premessa**

Il presente Codice di condotta è rivolto ai licenziati, agli istruttori, ai dirigenti, ai collaboratori che a qualsiasi titolo, livello e qualifica prestano la propria attività presso il **TROFEO FORESTI A.S.D.** (di seguito Società).

I soggetti sopra indicati hanno l'obbligo di attenersi alle prescrizioni contenute nel Codice di condotta, che accettano integralmente dopo averne preso visione.

Il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione è parte integrante del Modello organizzativo e controllo delle attività sportive di cui costituisce un imprescindibile allegato. Il Codice di condotta ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nonché le eventuali integrazioni delle Linee Guida adottate dall'ACI.

Il presente Codice di condotta è pubblicato sul sito internet della Società se esistente e/o affisso presso la sede della medesima, nonché comunicato al Responsabile delle politiche di *Safeguarding* istituito presso l'ACI in modo tale da garantirne la conoscibilità da parte di tutti i tesserati.

Ogni Tesserato è tenuto a mantenere un ambiente sportivo rispettoso, equo e privo di qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione.

Diritto fondamentale di ogni tesserato è quello di essere trattato con rispetto e dignità, nonché di essere tutelato da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico di ciascun tesserato costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Non sono consentite discriminazioni di alcun genere, che siano basate su razza, colore, sesso, orientamento sessuale, lingua, religione, opinione politica o di altra natura, nazione o origine sociale, disponibilità economica, nascita o di altra natura.

In caso di violazione delle norme previste per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione, il regime sanzionatorio applicabile si differenzierà a seconda del ruolo che il soggetto riveste in ACI secondo quanto stabilito dal c.d. "Regolamento Safeguarding" dell'ACI.

## **Articolo 1 Finalità**

Il presente Codice di condotta è finalizzato:

- a. al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- b. all'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
- c. alla piena consapevolezza di tutti i licenziati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d. alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;

- e. alla valorizzazione delle diversità;
- f. alla promozione del pieno sviluppo della persona, in particolare se minore;
- g. alla promozione da parte di dirigenti e tecnici del benessere degli sportivi;
- h. alla effettiva partecipazione di tutti i licenziati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- i. alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- j. alla rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere degli sportivi, in particolare se minori, e dello sviluppo psico-fisico degli stessi secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- k. alla rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione degli sportivi alle attività, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

## **Articolo 2**

### **Doveri e obblighi dei licenziati**

I soggetti di cui all'art. 4 del Modello Organizzativo devono:

- a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri licenziati;
- b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- c) garantire la sicurezza e la salute degli altri licenziati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri licenziati nei percorsi educativi e formativi;
- e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura dei conduttori ovvero loro delegati;
- g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri licenziati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- j) segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 14 del Modello organizzativo situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

## **Articolo 3**

### **Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici**

I dirigenti sportivi e i tecnici devono:

- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;

- b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei licenziati, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei licenziati, in particolare se minori;
- d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i licenziati, in particolare se minori;
- e) promuovere un rapporto tra licenziati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il licenziato minore;
- g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- h) comunicare e condividere con il licenziato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il licenziato minore, anche mediante *social network*;
- j) interrompere senza indugio ogni contatto con il licenziato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile di cui all'art. 14 del Modello organizzativo;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari dei conduttori loro affidati;
- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- n) sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive del licenziato;
- o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di *safeguarding*, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- p) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei licenziati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
- q) segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 14 del Modello organizzativo situazioni, anche potenziali, che esponano i licenziati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio

#### **Articolo 4**

##### **Diritti, doveri e obblighi dei conduttori**

I conduttori partecipanti all'attività sportiva devono:

- a) rispettare il principio di solidarietà tra conduttori, favorendo assistenza e sostegno reciproco;

- b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura nel caso di minori, eventualmente confrontandosi con gli altri conduttori;
- c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri conduttori;
- e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri conduttori e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri conduttori e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- h) riferire qualsiasi infortunio o incidente nel caso di minori agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei conduttori ovvero ai loro delegati;
- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati nel caso di minori, nonché al Responsabile di cui all'art. 14 del Modello organizzativo;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 14 del Modello organizzativo situazioni, anche potenziali, che espongono sé o altri a pericolo o pregiudizio.

#### **Articolo 5**

##### **Tutele e sanzioni disciplinari**

1. Ogni presunta violazione del Codice di condotta deve essere segnalata e verificata secondo quanto stabilito dal Modello organizzativo e di controllo adottato dalla Società.
2. Nel caso in cui dovessero essere accertate condotte in violazione del Codice di condotta si applicheranno le sanzioni previste dall'art. 17 del Modello organizzativo e di controllo delle attività sportive, compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive.
3. Laddove ne sussistano i presupposti, verrà tempestivamente comunicata la violazione al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding.
4. Inoltre, per qualsiasi violazione del presente Codice da parte dei soggetti a cui è rivolto, è fatto salvo il diritto e la facoltà della Procura Federale e della stessa Federazione di rimettersi integralmente, per quanto concerne il profilo sanzionatorio dei soggetti sportivi tesserati, alle decisioni degli Organi di Giustizia sportiva competenti.

#### **Articolo 6**

##### **Selezione dei collaboratori**

1. I lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con i conduttori minorenni devono produrre l'intera documentazione richiesta dalla Società prima di poter instaurare con la stessa un

rapporto di lavoro o di collaborazione. Il rifiuto di produrre le certificazioni richieste impedisce la nascita del rapporto stesso.

2. La Società acquisisce il certificato del casellario giudiziario prima di instaurare un rapporto di lavoro o di collaborazione con coloro che sono coinvolti nell'attività sportiva a contatto con minori.
3. La Società ha il potere di controllare periodicamente il possesso dei requisiti e delle certificazioni richieste anche durante l'esecuzione del contratto di lavoro o di collaborazione.

#### **Articolo 7 Formazione**

I lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con i conduttori devono partecipare ai corsi di formazione previsti dall'art. 7.2 del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva.

#### **Articolo 8 Conflitti d'interesse e incompatibilità**

1. Allo scopo di evitare conflitti di interesse è vietato il cumulo di più funzioni in capo al medesimo soggetto.
2. I destinatari del presente Codice di Condotta sono tenuti a prevenire situazioni, anche solo apparenti, di conflitto con l'interesse sportivo, in cui possano essere coinvolti interessi personali o di persone ad essi collegate.
3. Nel caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza e di opportunità, parimenti in ogni altro caso in cui il compimento di un'azione o di un comportamento possa compromettere il rispetto del principio di imparzialità ed indipendenza, è necessario astenersi.
4. Pertanto, i destinatari del presente Codice devono:
  - a. rivelare tempestivamente un interesse personale in qualsiasi situazione che possa ragionevolmente essere considerata coinvolta in un conflitto di interesse;
  - b. astenersi dal prendere o influenzare decisioni che comportino un guadagno personale o familiare o una vasta popolarità;
  - c. astenersi dal fornire favori ingiustificati a terze parti o associati o tesserati.
5. Sono fatte salve specifiche discipline di incompatibilità e gestione del conflitto di interessi eventualmente previste per Commissari sportivi, tecnici e ufficiali di gara secondo le appendici al RSN.

#### **Articolo 9 Riservatezza e trattamento dei dati personali**

1. La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante di violazioni del Codice di Condotta e il contenuto della segnalazione medesima, nel rispetto dei principi descritti dal Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e dal D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati).
2. I dati personali contenuti nella segnalazione verranno conservati per un periodo massimo di cinque anni decorrente dalla conclusione del procedimento volto ad accertare la veridicità della segnalazione così come previsto dall'art. 18 del Modello

organizzativo e controllo delle attività sportive.